**Perusahaan Bangkrut dan Melakukan PHK:**
**Apakah Karyawan Tetap Berhak atas Pesangon?**

Ketika perusahaan mengalami kesulitan keuangan hingga dinyatakan pailit, salah satu pihak yang paling terdampak adalah karyawan. Hubungan kerja dapat berakhir, pembayaran gaji tertunda, dan hak pesangon sering kali tidak dapat langsung dipenuhi oleh perusahaan. Namun, perusahaan yang dinyatakan pailit tetap memiliki kewajiban memenuhi hak pekerja akibat Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Kondisi keuangan perusahaan tidak secara otomatis menghapus kewajiban membayar pesangon, uang penghargaan masa kerja, maupun hak pekerja lainnya.

Persoalannya adalah bagaimana hak tersebut dihitung dan bagaimana pembayarannya dilakukan ketika seluruh aset perusahaan berada dalam proses kepailitan.

**1. Apakah Perusahaan Bangkrut Sama dengan Perusahaan Pailit?**
Dalam praktik, istilah bangkrut sering digunakan untuk menggambarkan perusahaan yang mengalami kerugian, tidak mampu membayar utang, atau menghentikan kegiatan usaha. Namun, secara hukum, perusahaan dinyatakan pailit melalui putusan Pengadilan Niaga berdasarkan UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang.

Perbedaan ini penting karena dasar perhitungan hak PHK dapat berbeda menurut alasan pengakhiran hubungan kerja. Perusahaan yang mengalami kesulitan keuangan belum tentu berstatus pailit. Oleh karena itu, karyawan perlu memeriksa apakah perusahaan benar-benar telah memperoleh putusan pailit atau hanya melakukan penutupan usaha maupun efisiensi karena kerugian.

**2. Apa Saja Hak Karyawan Jika Perusahaan Dinyatakan Pailit?**
Berdasarkan Pasal 47 PP No. 35 Tahun 2021, pekerja yang mengalami PHK karena perusahaan pailit berhak atas tiga komponen utama:

**A. Uang Pesangon**
Karyawan berhak memperoleh uang pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan dasar pesangon dalam Pasal 40 ayat (2) PP No. 35 Tahun 2021. Besaran dasar pesangon dihitung berdasarkan masa kerja, mulai dari satu bulan upah untuk masa kerja kurang dari satu tahun hingga sembilan bulan upah untuk masa kerja delapan tahun atau lebih.

**B. Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK)**
Karyawan juga berhak memperoleh UPMK sebesar 1 kali ketentuan Pasal 40 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021. Besaran UPMK bergantung pada masa kerja, dengan ketentuan mulai dari dua bulan upah untuk masa kerja tiga tahun atau lebih hingga sepuluh bulan upah untuk masa kerja 24 tahun atau lebih.

**C. Uang Penggantian Hak (UPH)**
Uang penggantian hak meliputi:
- Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- Biaya atau ongkos pulang bagi pekerja dan keluarganya ke tempat pekerja diterima bekerja; dan
- Hak lain yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan demikian, status pailit bukan alasan untuk menghapus seluruh hak finansial karyawan.

**3. Bagaimana Cara Menghitung Pesangon Jika Perusahaan Pailit?**
Perhitungan harus memperhatikan masa kerja, upah yang menjadi dasar perhitungan, serta ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan perjanjian kerja bersama. Contohnya, seorang karyawan memiliki masa kerja lima tahun dengan upah Rp6.000.000 per bulan.

Berdasarkan Pasal 40 PP No. 35 Tahun 2021:

- Dasar pesangon masa kerja lima tahun: 6 bulan upah.
- Pesangon karena perusahaan pailit: 0,5 × 6 bulan = 3 bulan upah.
- UPMK untuk masa kerja lima tahun: 2 bulan upah.

| **Komponen** | **Perhitungan** | **Jumlah** |
|---|---|---|
| Pesangon | 3 × Rp6.000.000 | Rp18.000.000 |
| UPMK | 2 × Rp6.000.000 | Rp12.000.000 |
| Total sementara | 5 × Rp6.000.000 | **Rp30.000.000** |
| UPH | Sesuai hak yang belum diterima | Dihitung terpisah |

Dengan demikian, ilustrasi hak PHK tersebut mencapai Rp30.000.000 sebelum penambahan UPH, upah tertunggak, dan hak lain yang masih harus dibayarkan. Perlu diperhatikan bahwa Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa besaran pesangon dalam Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan merupakan batas paling sedikit. Karena itu, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dapat memberikan hak yang lebih baik bagi pekerja.

**4. Bagaimana Kedudukan Upah dan Pesangon dalam Proses Kepailitan?**
Ketika perusahaan dinyatakan pailit, seluruh harta kekayaan yang termasuk harta pailit dikelola dan dibereskan oleh kurator di bawah pengawasan hakim pengawas. Karyawan yang memiliki tagihan terhadap perusahaan perlu memastikan haknya dicatat dan diakui dalam proses pencocokan piutang. Berdasarkan Pasal 95 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023, terdapat perbedaan kedudukan antara upah yang belum dibayarkan dan hak pekerja lainnya.

**A. Upah Tertunggak Didahulukan dari Seluruh Kreditur**
Upah pekerja yang belum dibayarkan memiliki prioritas pembayaran di atas seluruh kreditur, termasuk kreditur separatis atau pemegang jaminan kebendaan. Artinya, tunggakan gaji karyawan memperoleh kedudukan khusus dalam pembagian harta pailit.

Pasal 39 ayat (2) UU No. 37 Tahun 2004 juga menegaskan bahwa upah yang terutang sebelum maupun setelah putusan pernyataan pailit diucapkan merupakan utang harta pailit.

**B. Pesangon dan Hak Pekerja Lainnya**
Pesangon, UPMK, UPH, dan hak pekerja lainnya memiliki kedudukan prioritas yang berbeda dari upah tertunggak. Berdasarkan Pasal 95 ayat (3) UU Ketenagakerjaan sebagaimana dimaknai melalui Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, hak lainnya dari pekerja didahulukan atas seluruh kreditur, termasuk kreditur preferen, kecuali kreditur

pemegang hak jaminan kebendaan. Dengan demikian, pesangon bukan tagihan biasa yang kedudukannya sama dengan seluruh piutang kreditur konkuren.

Namun, prioritas pembayaran tidak otomatis menjamin seluruh hak karyawan dibayar penuh. Realisasi pembayaran tetap bergantung pada nilai harta pailit, hasil verifikasi tagihan, dan ketentuan pembagian yang berlaku.

**5. Bagaimana Cara Karyawan Menagih Pesangon kepada Perusahaan Pailit?**

Setelah perusahaan dinyatakan pailit, karyawan perlu mengikuti prosedur kepailitan dan berkoordinasi dengan kurator.

Langkah yang dapat dilakukan antara lain:

A. Pertama, pastikan status kepailitan perusahaan. Periksa putusan Pengadilan Niaga dan identitas kurator yang ditunjuk.
B. Kedua, hitung seluruh hak pekerja. Rinci upah tertunggak, pesangon, UPMK, UPH, THR, dan kewajiban lain yang belum dibayarkan sesuai dasar hukumnya.
C. Ketiga, siapkan dokumen pendukung. Dokumen dapat berupa perjanjian kerja, slip gaji, rekening koran, surat PHK, kartu identitas karyawan, dan perhitungan hak yang belum diterima.
D. Keempat, ajukan atau daftarkan tagihan kepada kurator. Pastikan seluruh hak dicantumkan dalam proses pencocokan piutang sesuai jadwal yang diumumkan.
E. Kelima, ikuti proses verifikasi tagihan. Periksa apakah nilai tagihan telah diakui dengan benar dan sampaikan keberatan melalui mekanisme yang tersedia apabila terdapat perbedaan.

Karyawan juga perlu memantau perkembangan pengurusan dan pemberesan harta pailit untuk mengetahui kemungkinan serta waktu pembayaran tagihan.

**6. Apakah Karyawan Bisa Menolak PHK karena Perusahaan Bangkrut?**

PHK tetap harus dilaksanakan berdasarkan ketentuan hukum, termasuk alasan pengakhiran hubungan kerja, pemberitahuan, dan pemenuhan hak pekerja. Pasal 39 ayat (1) UU No. 37 Tahun 2004 mengatur bahwa hubungan kerja dapat diputus oleh pekerja atau kurator dengan pemberitahuan paling singkat 45 hari sebelumnya, dengan memperhatikan persetujuan atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Apabila karyawan tidak menyetujui PHK atau perhitungan haknya, perselisihan dapat ditempuh melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023, apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, PHK pada prinsipnya hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang putusannya telah berkekuatan hukum tetap.

Dalam konteks kepailitan, ketentuan khusus UU Kepailitan juga perlu diperhatikan sehingga langkah hukum harus disesuaikan dengan keadaan perusahaan dan proses yang sedang berjalan.

**7. Komparisi Ketentuan Lama dan Terbaru**

Perlindungan hak pekerja dalam kepailitan mengalami perkembangan penting melalui perubahan UU Cipta Kerja dan putusan Mahkamah Konstitusi.

| Aspek | Ketentuan Terdahulu | Ketentuan yang Digunakan pada 2026 |
|---|---|---|
| Dasar hak PHK | UU No. 13 Tahun 2003 | UU No. 13 Tahun 2003 sebagaimana diubah melalui UU No. 6 Tahun 2023 |
| Pesangon akibat perusahaan pailit | PP No. 35 Tahun 2021 menjadi aturan pelaksana | Pasal 47 PP No. 35 Tahun 2021 tetap menjadi dasar perhitungan |
| Besaran dasar pesangon | Pasal 156 ayat (2) UU Ketenagakerjaan | Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 menegaskan besaran tersebut sebagai batas paling sedikit |
| Prioritas upah | Pasal 95 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003, dengan penafsiran MK No. 67/PUU-XI/2013 | Pasal 95 UU Ketenagakerjaan sebagaimana diubah UU No. 6 Tahun 2023: upah didahulukan dari seluruh kreditur |
| Prioritas pesangon dan hak lainnya | Penafsiran MK No. 67/PUU-XI/2013 | Pasal 95 ayat (3) sebagaimana dimaknai MK No. 168/PUU-XXI/2023 |
| Transparansi pengelolaan harta pailit | Pasal 74 UU No. 37 Tahun 2004 | Putusan MK No. 74/PUU-XXIV/2026 mewajibkan laporan kurator disampaikan setiap tiga bulan dengan tembusan kepada debitur dan kreditur |

Perkembangan terbaru pada 2026 juga memberikan perlindungan dari sisi transparansi. Melalui Putusan MK No. 74/PUU-XXIV/2026 tanggal 29 April 2026, kurator diwajibkan menyampaikan laporan perkembangan pengelolaan harta pailit setiap tiga bulan kepada hakim pengawas, dengan tembusan kepada debitur dan kreditur melalui surat tercatat, surat elektronik, atau aplikasi. Hal ini penting bagi pekerja karena karyawan yang memiliki tagihan dalam proses kepailitan berkepentingan mengetahui perkembangan aset dan pembayaran haknya.

**Kesimpulan**

Perusahaan dinyatakan pailit bukan berarti hak karyawan atas pesangon dan upah tertunggak otomatis hilang. Berdasarkan PP No. 35 Tahun 2021, pekerja yang di-PHK karena perusahaan pailit tetap berhak atas pesangon sebesar 0,5 kali ketentuan dasar, UPMK sebesar satu kali ketentuan dasar, dan UPH. Selain itu, upah tertunggak memiliki prioritas pembayaran di atas seluruh kreditur, sedangkan hak pekerja lainnya, termasuk pesangon, diprioritaskan di atas seluruh kreditur kecuali pemegang hak jaminan kebendaan. Bagi karyawan yang terdampak, memahami perhitungan hak PHK, menyiapkan bukti, serta mendaftarkan tagihan kepada kurator merupakan langkah penting untuk melindungi hak finansial dalam proses kepailitan.

Artikel ini disiapkan untuk tujuan pengetahuan dan bersifat umum serta bukan merupakan pendapat huku. Apabila Anda menghadapi persoalan terkait PHK akibat perusahaan pailit, pesangon yang belum dibayarkan, tunggakan upah, sengketa hak pekerja, maupun pencocokan piutang dalam proses kepailitan, penting untuk memahami kedudukan tagihan dan mekanisme hukum yang tersedia. Konsultasikan permasalahan anda secara strategis dan profesional melalui:

**08567572501**
**info@justianlawfirm.com**
**www.justianlawfirm.com**